

Боровик Марина Вікторівна  
Харківський національний економічний університет  
к.е.н, викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту

## **РОЛЬ ТА МІСЦЕ ЗНАНЬ У СТРУКТУРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

В сучасних умовах розвитку суспільства все більше уваги приділяється економіки, заснованої на знаннях. Саме знання виступають одним з основоположних факторів розвитку людського капіталу. Необхідність визначення ролі та місця знань у структурі людського капіталу та їх вплив на діяльність людини є досить актуальною для вітчизняної економіки.

Людський капітал, та знання, як його складова частина, розглядаються в сучасній економічній науці у рамках такого напрямку досліджень як теорія людського капіталу. До науковців, що займалися дослідженнями даної теорії відносяться такі провідні вчені-економісти як: Г. Бекер, М. Блауг, Є. Брукінг, Д. Мінцер, М. Мелоун, Т.Стюарт, І. Нотаки, Г. Такеучи та ін. [1-6]. Однак, і досі не існує єдиного визначення складу структури людського капіталу, та визначення в ній ролі та місця знань, а також визначення впливу знань на діяльність людини та взаємозв'язок між складовими елементами людського капіталу.

Перш за все, необхідно дати визначення терміну «знання». У найбільш широкому розумінні знання можна визначити як проблемно-орієнтовану, індивідуально сформовану в свідомості суб'єкта, а також на різних матеріальних носіях систему зредукованої інформації, здатну максимально об'єктивно оцінювати складні процеси, явища і результати, забезпечуючи даному суб'єктові оптимальну безпеку і душевний комфорт в даних соціально-економічних умовах [2].

Знання можна розглядати в декількох аспектах, а саме як:

ресурс, що використовується в діяльності суб'єктів господарювання, на зразок праці та капіталу;

важливий економічний продукт, з яким пов'язані нові форми діяльності, засновані на торгівлі продуктами знань, такі як консалтинг, ліцензування та ін.; основа організації та здійснення економічної діяльності суб'єктів господарювання;

індустрія, яка зростає швидкими темпами та впливає на суспільний розвиток.

В сучасній теорії людського капіталу існує багато визначень терміну «людський капітал». Зазвичай цим терміном визначають володіння знаннями, практичним досвідом, професійним умінням та культурними навиками, міжкультурним спілкуванням, що має економічну цінність. Розрізняють загальну цінність та цінність персоніфікованого (особистого) людського капіталу. Загальна цінність людського капіталу визначається можливостями суб'єкта реалізувати себе в будь-якій діяльності, у самовираженні відповідно до наявних здібностей, у гармонійному співіснуванні з іншими суб'єктами та адаптації із зовнішнім середовищем. Цінність персоніфікованого людського капіталу для суб'єктів господарювання полягає в здатності людського капіталу (що виступає як нематеріальний актив) збільшувати їх доходи (прибуток) [2].

Існують також інші підходи до визначення людського капіталу. Так британська дослідниця Е. Брукінг називає його людськими активами під якими розуміє сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, вміння вирішувати проблеми, управлінських, керівних і підприємницьких якостей та поведінки в різних ситуаціях. Людські активи належать не компанії в цілому, а кожному працівникові окремо та визначаються професійним потенціалом, що є у нього, типом особистості, а також пов'язаними з роботою знаннями та вміннями [1].

Іншої думки дотримується Г. Беккер, який до складу людського капіталу відносив капітал освіти (знання загальні та спеціальні), капітал здоров'я, капітал професійної підготовки (кваліфікація, навика, виробничий досвід), капітал міграції, а також володіння економічно значимою інформацією та мотивацією

до економічної діяльності [4, с.10]. Розглянемо структуру людського капіталу запропоновану Г. Беккером (рис. 1).

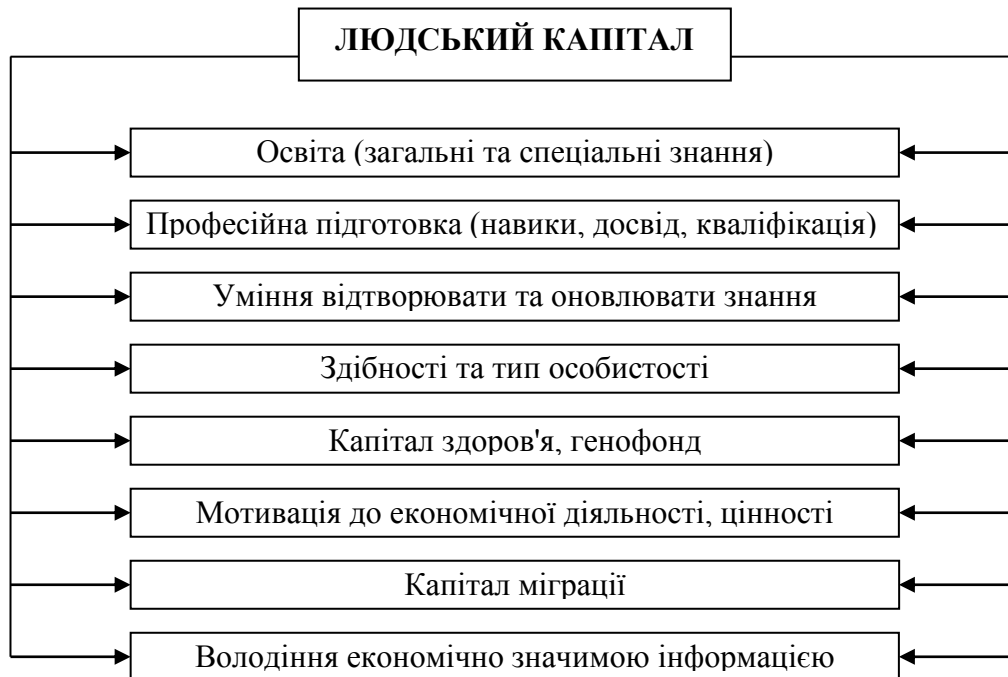


Рис. 1. Структура людського капіталу

Як бачимо, у наведеній структурі людського капіталу знання посідають значне місце. Таким чином, можна стверджувати, що знання є одним з найважливіших елементів структури людського капіталу, однак їх треба розглядати тільки у взаємодії з іншими складовими елементами, тому що ці елементи доповнюють одне одного та у деяких випадках не можуть існувати одне без одного. Так, наприклад, відсутність мотивації до економічної діяльності може негативно впливати на розвиток людини, тобто буде відсутня необхідність набуття та оновлення знань.

Треба також відмітити, що знання мають певну цінність, яка визначається складною системою взаємопов'язаних чинників:

по-перше, це ставлення, що склалося в суспільстві до людських ресурсів (позитивне і результативне, нейтральне або навіть негативне);

по-друге, оцінкою ролі людського капіталу на підприємстві (пріоритетною, адекватною або недостатньою);

по-третє, мотивацією людини як носія людського капіталу (прагнення до інвестицій в людський капітал – витрати на освіту, її поліпшення, на підвищення кваліфікації та розвиток здібностей, на зростання мобільності робочої сили та ступеня її адекватності змінам зовнішнього середовища або, навпаки, прагнення до стримування інвестицій в людський капітал або їх крайньою раціоналізації за відсутності безпосереднього зв'язку між інвестиціями в людський капітал та отриманими результатами) [2].

Таким чином, можна зробити висновок, що знання хоча і виступають однією з основних складових людського капіталу, але без урахування наявності інших складових неможливо визначити їх роль у формуванні людського капіталу. Збільшення кількості та якості знань передбачає модифікацію інших складових елементів людського капіталу так саме як і зміни в інших складових елементах можуть привести к змінам у знаннях.

Треба зауважити, що знання також можуть і негативно впливати на розвиток особистості. Знання можуть блокувати розвиток або навіть руйнувати людський капітал, якщо вони не відповідають іншим складовим елементам. Наприклад, якщо людина не має відповідного фізичного та психічного здоров'я, то надто велика кількість розумової роботи, щодо отримання знань, може привести к тяжким захворюванням. Людина повинна завжди враховувати свої здібності, фізичні та психічні можливості при прагненні отримати знання. Здатність людини відтворювати та оновлювати знання є запорукою розвитку людського капіталу, який у свою чергу є невід'ємною частиною розвитку суспільства в цілому.

### **Література:**

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. – СПб: Питер, 2001.
2. Экономика, основанная на знаниях (теория и практика): учебное пособие / Т.Е. Степанова, Н.В. Манохина. – М.: Гардарики, 2008. – 238 с.

3. Экономика, основанная на знаниях: Учебное пособие / Под общ. ред. А.Л. Гапоненко – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 352 с.
4. Becker, G. Human Capital. N.Y.; L., 1975.
5. Nonaka, I. The Knowledge – Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation/ I. Nonaka, H. Takeuchi. N.Y., 1995.
6. Stewart, T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.; L., 1997.